

## **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA JAWA KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

**Fitrahyani®**

### ***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara dan Untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.*

*Metode dalam penelitian ini meliputi Jenis Penelitian, definisi operasional, populasi, gejala yang dihadapi, alat pengukur data, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif atau uji hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Defenisi operasional meliputi Independen Variabel atau Disiplin Kerja dan Devenden Variabel atau Efektivitas Kerja. Karena jumlah yang diteliti sedikit maka dalam penelitian ini tidak mengambil sampel, tetapi penelitian dilakukan dengan sensus. Gejala yang dihadapi dalam penelitian ini adalah gejala kontinum, dengan alat pengukur data skala ordinal, dengan model penyajian data berdasarkan metode likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dan analisis data yang dipergunakan adalah korelasi statistik nonparametrik yaitu Koefisien Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ).*

*Berdasarkan analisis data serta pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman ternyata hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk  $N = 40$ , dimana harga  $r_s$  hitung lebih besar dari harga kritis  $r_s$  tabel ( $0,946 > 0,405$ ) pada tingkat  $0,01$  (tes dua sisi). Dan termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Muara Jawa. Dimana efektivitas kerja kurang maksimal dikarenakan disiplin kerja yang kurang baik.*

***Kata Kunci :*** *Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja, dan Korelasi Rank Spearman*

## PENDAHULUAN

Dalam setiap kegiatan untuk mengisi Pembangunan Nasional dewasa ini agar dapat berjalan terus menerus serta berkesinambungan diperlukan adanya Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi dalam menggerakkan pembangunan, karena berhasil tidaknya suatu pembangunan ditentukan oleh individu-individu yang ada didalamnya.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 3 ayat 1 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Hal ini merupakan suatu landasan hukum bagi pegawai negeri agar dapat dijadikan dasar untuk mengatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna, dimana kualitas pegawai negeri dan mutu organisasi aparatur sangat menentukan pencapaian tujuan negara. Dengan demikian kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan, berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara dalam rangka mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Untuk itu maka diperlukan efektivitas kerja yang optimal dari PNS, agar penyelenggaraan administrasi negara dapat berjalan sesuai dengan tujuan pembangunan nasional.

Emerson (dalam Hasibuan 2007 : 242 ) mendefinisikan bahwa efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Disini terkandung arti bahwa kerja dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai dengan waktu dan target sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan, dan dalam pelaksanaan kerja tersebut juga dapat dicapai dengan penghematan dalam penggunaan biaya, ruang dan waktu. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja.

Demikian pula halnya dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, dimana berdasarkan observasi penulis terdapat beberapa indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kerja pegawai, diantaranya sebagai berikut :

1. Kurangnya kerjasama antar pegawai.
2. Penyelesaian tugas/pekerjaan yang terkadang tidak selesai sesuai target waktu.

Namun perlu disadari bahwa pegawai yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanahkan secara efektif belum dapat dijadikan pedoman bagi keberhasilan dari pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan sikap disiplin dalam bekerja dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul skripsi sebagai berikut : *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.*

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara?”

### ***Tujuan Penelitian***

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Untuk membuktikan atau menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.

### ***Kegunaan Penelitian***

Dalam kegiatan apapun yang dilakukan berharap mempunyai guna, demikian pula penelitian ini dilakukan dan diharapkan dapat berguna :

1. Kegunaan Teoritis  
Sebagai bahan sumbangan saran-saran dan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu Administrasi Negara.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi yang terkait, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan efektivitas kerja pegawai.
  - b. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan mengadakan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah hubungan disiplin kerja dengan efektivitas kerja.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori Dan Konsep***

Terdapat teori yang menghubungkan antara kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2006:99) bahwa masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, Disiplin Kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan kerja, karena semakin baik kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Dan disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor keberhasilan tujuan organisasi, agar roda organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan terarah.

### ***Disiplin Kerja***

Menurut Mathis dan Jackson (2001:81) Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakan peraturan-peraturan organisasi. Menurut Mangkunegara (2000:129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin

berhubungan erat dengan sikap, tingkah laku atau perbuatan dan ketaatan pada peraturan ataupun pada pimpinan.

Nitisemito (1992:199) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Simamora (2004:610) “Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi”.

Selanjutnya Hasibuan (2005:193) mengatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari uraian di atas adapun peraturan-peraturan dan norma-norma yang harus ditaati oleh pegawai di kantor kecamatan muara jawa kabupaten kutai kartanegara ialah sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap jam kerja
2. Ketaatan terhadap prosedur kerja
3. Ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan

### ***Efektivitas Kerja***

Gie (2000:4) menyatakan bahwa efektivitas adalah yang sehubungan dengan hasil-hasil yang dapat dicapai misalnya seorang pejabat pimpinan yang efektif adalah seseorang yang mempunyai angka tertinggi apabila diukur/dinilai berdasarkan hasil-hasil yang dicapai. (Kurniawan, 2005:109) “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”.

Dari pemaparan mengenai konsep efektivitas diatas, maka efektivitas sesungguhnya merupakan suatu tindakan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dan menekankan pada hasil, efek atau akibat yang dikehendaki dalam pencapaian tujuan.

Siagian (1995:151) menjelaskan Efektivitas kerja organisasi adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Sedangkan Nawawi (1993:12) mengatakan bahwa efektivitas kerja itu dapat dilihat pada tingkat ketetapan dalam penggunaan waktu dan bahan serta alat yang termasuk uang. Jadi efektivitas kerja selalu dilihat dari tingkat pencapaian dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Steer (dalam Waluyo 2007:87) efektivitas kerja organisasi merupakan kemampuan organisasi tersebut untuk memperoleh dan menggunakan secara efisien sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja ialah upaya penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang di keluarkan untuk pekerjaan tersebut.

Kemudian Gibson (1995:34) menjelaskan kelima kategori umum kriteria keefektifan mulai dari dimensi waktu jangka pendek, yaitu sebagai berikut :

- a. Kriteria produksi; mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.

- b. Kriteria efisiensi; yaitu perbandingan keluaran terhadap masukan yang mengacu pada ukuran pengguna sumber daya yang langka dalam organisasi.
- c. Kriteria kepuasan; adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan anggotanya, termasuk didalamnya para pelanggan dan rekannya.
- d. Kriteria adaptasi; ialah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
- e. Kriteria pengembangan; kriteria ini mengukur kemampuan organisasi untuk meningkatkan kapasitasnya menghadapi tuntutan lingkungan.

### ***Hipotesis***

Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:64) mengatakan sebagai berikut : hipotesis itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau juga bisa salah.

Jadi hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara antara dua variabel atau lebih. Kesimpulan ini mungkin benar atau juga mungkin salah, dan baru akan diketahui kepastiannya setelah di uji kebenarannya sesuai dengan metode ilmiah tertentu.

$H_0$  (Hipotesis Nol) : Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

$H_a$  (Hipotesis Alternatif) : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

### ***Definisi Konseptual***

Sebelum mengutarakan definisi konseptual, terlebih dahulu akan penulis uraikan pengertian “konsep” itu sendiri.

Menurut Soedjadi (2000:14) pengertian konsep adalah ide abstrak yang dapat digunakan untuk mengadakan klasifikasi atau penggolongan yang pada umumnya dinyatakan dengan suatu istilah atau rangkaian kata.

Berdasarkan pada definisi tersebut di atas, penulis akan mengemukakan beberapa konsep berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan :

1. Disiplin kerja ialah sikap mental dari pegawai untuk menaati dan melaksanakan semua peraturan-peraturan yang berlaku dan apabila datang ke kantor tepat pada waktunya serta mematuhi semua ketentuan yang berkenaan dengan kewajiban dan larangan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Efektivitas kerja ialah suatu keadaan dimana para pegawai dalam menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana kerja yang telah di tetapkan sebelumnya.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu antara disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

### ***Definisi Operasional***

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini ialah :

Variabel X (Disiplin Kerja) meliputi :

1. Ketaatan terhadap jam kerja
2. Ketaatan terhadap prosedur kerja
3. Ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan

Variabel Y (Efektivitas Kerja) meliputi :

1. Produksi
2. Efisien
3. Kepuasan
4. Adaptasi
5. Pengembangan

### ***Populasi***

Sugiyono (2009:36) memberikan pengertian bahwa populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diartikan kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai pada kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 40 orang, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Untuk menghimpun data-data di lapangan, maka teknik yang dipergunakan penulis untuk memperoleh data tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan
2. Penelitian Lapangan

Dalam hal ini penulis menggunakan tiga cara yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuisioner

### ***Alat Pengukur Data***

Untuk mengukur gejala yang terkandung dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk gejala nominal, alat pengukur datanya adalah menggunakan pengukuran nominal, berarti peneliti menghitung banyaknya subjek dari setiap kategori gejala.
2. Untuk gejala kontinum, alat pengukur datanya adalah dengan menggunakan skala ordinal, berarti penelitian harus memperhatikan derajat atau jenjang.

Pengertian skala ordinal menurut Hadi (2004 : 93) adalah skala ordinal yang disebut juga skala berjenjang menggolongkan subyek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dengan yang lain.

Singarimbun dan Effendi (1995 : 110-111) yang mengatakan bahwa biasanya seorang peneliti menginginkan *range* yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan skala ordinal dengan model penyajian berdasarkan Metode Likert dan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 3 (1,2,3,) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Untuk pilihan jawaban a, maka diberi nilai 3.
2. Untuk pilihan jawaban b, maka diberi nilai 2.
3. Untuk pilihan jawaban c, maka diberi nilai 1.

Sedangkan penelitian tersebut diukur sesuai dengan indikatornya berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuisioner yang dibagikan. Dari total skor dibagi dengan frekuensi yang ada, maka diperoleh nilai rata-rata yang merupakan jawaban responden untuk setiap indikator.

Kemudian untuk menentukan kriteria dalam membuat suatu kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh, maka digunakan standarisasi nilai (presentase) sebagai berikut :

Tafsiran mengenai besarnya korelasi menurut Sugiyono (2003:214) dapat dilihat pada table dibawah ini :

**Tabel 3.2**  
**Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0.199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

**Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut, maka penulis menggunakan suatu ukuran korelasi statistik non parametrik dari Siegel (1994:256) yaitu koefisien korelasi rank sperman ( $r_s$ ).

Jika dari data tersebut terdapat sejumlah besar nilai rangking yang berangka sama maka akan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y$$

Dengan faktor koreksi jumlah kuadrat himpunan yang berangka sama pada variabel x dan y adalah :

$$T = \frac{t^2 - t}{12}$$

## PEMBAHASAN

### *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

Wilayah Kecamatan Muara Jawa secara geografis terletak di daerah khatulistiwa yang berada pada posisi antara 116° 59' – 117° 24' Bujur Timur dan 0° 43' – 0° 55' Lintang Selatan dengan luas wilayah 754,50 km<sup>2</sup>. Secara administratif batas wilayahnya sebagai berikut :

Sebelah utara	: Kecamatan Sanga-Sanga
Sebelah timur	: Kecamatan Anggana dan Selat Makasar
Sebelah selatan	: Kecamatan Samboja
Sebelah barat	: Kecamatan Loa Janan

Pegawai Kantor Camat Muara Jawa Berjumlah 40 orang. Adapun tingkat golongan pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor camat muara jawa ialah : pegawai yang berada pada posisi golongan IIa sebanyak 1 orang laki-laki dan 3 orang perempuan, untuk pegawai yang berada pada posisi golongan IIc ialah 1 orang perempuan, untuk posisi golongan IIIa sebanyak 5 orang laki-laki dan 8 orang perempuan, kemudian untuk posisi IIIb terdapat 4 orang laki-laki dan untuk golongan IIIc 2 orang laki-laki.

Selain keadaan pegawai Kantor Camat Muara Jawa, selanjutnya juga dikemukakan tentang tingkat pendidikan dan jenis kelamin pegawai di Kantor Camat Muara Jawa. Untuk mengetahui lebih jelasnya tentang tingkat pendidikan dan jenis kelamin bahwa tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Muara Jawa yaitu SD tidak ada, SLTA 8 orang lelaki dan 12 orang perempuan dengan 3 orang perempuan berada pada golongan I dan 1 orang lelaki juga berada pada golongan I, D3 1 orang perempuan, Sarjana (S1) 6 orang lelaki dan 7 orang perempuan, dan tingkat pendidikan pegawai yang magister (S2) 6 orang lelaki.

Adapun visi dan misi dari Kantor Kecamatan Muara Jawa ialah sebagai berikut :

#### 1. Visi

Visi dari Kantor Kecamatan Muara Jawa ialah : Mewujudkan Kecamatan Muara Jawa dalam pelayanan prima.

#### 2. Misi

Adapun misi Kantor Kecamatan Muara Jawa ialah :

1. Menyalenggarakan pelayanan mudah, murah, cepat dan ramah.
2. Menyelenggarakan pembinaan sosial dan koordinasi bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
3. Menyelenggarakan pemberdayaan dan pengembangan potensi pendapatan daerah



4. Menyelenggarakan pemberdayaan masyarakat dan institusi dalam upaya pengentasan kemiskinan, peningkatan derajat kesehatan masyarakat dan pengembangan ekonomi masyarakat.

**Analisis Data**

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan diatas, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dan analisis data yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ).

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung korelasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Memberikan ranking nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 40.
2. Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan mengurangkan ranking variabel X pada ranking variabel Y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai  $d_i^2$ , kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$  yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisien korelasi *Rank Spearman* menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

6. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_s$  empiris (yang diperoleh dari hasil perhitungan) dengan  $r_s$  tabel pada tingkat 0,01 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Rank Spearman*. Apabila  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel dengan N= 40 maka terdapat korelasi antara variabel x dan variabel y.

Dari analisis data yang ada, maka terlebih dahulu penulis buatkan tabel berangka sama untuk variabel x dan variabel y sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Angka Sama Untuk Variabel Disiplin Kerja**

No	Angka Sama	Jumlah	$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$
1	16	10	82,5
2	17	6	17,5
3	18	4	5
4	19	13	182
5	20	4	5
6	21	3	2
<b>Jumlah</b>			<b>294</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 40 responden diperoleh angka sama sebanyak 6 himpunan dengan jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel x (disiplin kerja) sebanyak 294.

**Tabel 4.33**  
**Angka Sama Untuk Variabel Eektivitas Kerja**

No	Angka Sama	Jumlah	$T_y = \frac{t^3-t}{12}$
1	17	2	0,5
2	18	6	17,5
3	19	9	60
4	20	9	60
5	21	2	0,5
6	22	8	42
7	23	3	2
<b>Jumlah</b>			<b>182,5</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2013

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 40 responden diperoleh angka sama sebanyak 7 himpunan dengan jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel y (efektivitas kerja) sebanyak 182,5.

Kemudian untuk menghitung koefisien korelasi  $r_s$  terlebih dahulu mencari nilai  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$ , dimana masing-masing jumlah nilainya ditemukan oleh jumlah T pada setiap variabel, yaitu  $\sum T_x = 294$  dan  $\sum T_y = 182,5$  maka :

$$\begin{aligned} \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{40^3 - 40}{12} - 294 \\ &= 5330 - 294 \\ &= 5036 \end{aligned}$$

Kemudian :

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{40^3 - 40}{12} - 182,5 \\ &= 5330 - 182,5 \\ &= 5147,5 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai  $\sum x^2 = 5036$  dan  $\sum y^2 = 5147,5$  serta  $\sum d_i^2 = 551$ . langkah selanjutnya adalah mencari nilai hitung  $r_s$  yang dapat dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{5036 + 5147,5 - 551}{\frac{2\sqrt{5036 \times 5147,5}}{10183,5 - 551}} \\ &= \frac{2\sqrt{25922810}}{9632,5} \\ &= \frac{2(5091,44)}{9632,5} \\ &= \frac{10182,88}{9632,5} \\ &= 0,946 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* adalah 0,946.

### ***Pengujian Hipotesis***

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh nilai  $r_s = 0,946$  yaitu dengan hasil perhitungan yang dibandingkan dari  $r_s$  empiris dengan  $r_s$  tabel harga kritis pada tingkat 0,01 untuk tes dua sisi dengan  $N = 40$ , terlihat bahwa  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yaitu  $0,946 > 0,405$ . Dimana dari hasil perhitungan tersebut terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Muara Jawa. Dikatakan hubungan kedua variabel tersebut kuat karena disiplin kerja yang dimiliki oleh para pegawai berdasarkan hasil rekapitulasi data termasuk dalam kategori sedang artinya masih ada sebagian pegawai yang tidak disiplin begitu pula halnya dengan efektivitas kerja pegawai berdasarkan hasil rekapitulasi data termasuk dalam kategori sedang yang artinya bahwa pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya juga masih belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

### ***Pembahasan Hasil Penelitian***

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara disiplin kerja (x) dengan efektivitas kerja(y) pada kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### **1. Ketaatan Terhadap Jam Kerja**

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi dari ketepatan waktu para pegawai dalam hal datang ke kantor masih kurang tepat waktu ini terlihat pada jawaban responden sebesar 52,5%, Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi dari ketepatan para pegawai pulang kantor sesuai dengan jam pulang kantor masih tidak sesuai terlihat dari jawaban responden sebesar 40%. dan untuk pertanyaan tingkat kesesuaian para pegawai dalam keberadaannya di kantor pada saat jam kerja juga masi kurang sesuai terlihat pada jawaban responden sebesar 57,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai kantor kecamatan muara jawa dalam hal ketaatan terhadap jam kerja masih sangat kurang, ini bisa disebabkan karena beberapa kendala diantaranya karena sebagian besar pegawai kantor kecamatan muara jawa adalah seorang ibu rumah tangga.

#### **2. Ketaatan Terhadap Prosedur Kerja dan Aturan**

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi dari kepatuhan para pegawai terhadap prosedur kerja yang berlaku masih kurang patuh terlihat dari jawaban responden sebesar 55%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kesesuaian

antara kewenangan yang diberikan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas masih kurang sesuai terlihat dari jawaban responden sebesar 57,5%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kesesuaian para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pedoman atau prosedur masih kurang sesuai terlihat jawaban responden sebesar 60%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa para pegawai dalam bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan kantor masih kurang sesuai, salah satu penyebabnya karena rendahnya pengawasan dari pemimpin atau atasan.

### 3. Ketaatan Terhadap Instruksi Atasan dan Hasil Keputusan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketaatan para pegawai dalam melaksanakan perintah dari pimpinan masih kurang taat terlihat dari jawaban responden sebesar 45%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketaatan para pegawai dalam menggunakan seragam kantor sesuai dengan instruksi atasan dan hasil keputusan masih kurang sesuai terlihat dari jawaban responden sebanyak 50%. Kemudian pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketaatan pegawai dalam bekerja sesuai dengan jabatan masing-masing masih tidak taat terlihat dari jawaban responden sebesar 40%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang konsistensi para pegawai dalam melaksanakan hasil keputusan tidak konsisten terlihat pada jawaban responden sebesar 52,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa ketaatan pegawai terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan masih rendah ini disebabkan karenakurang tegasnya pemimpin dalam menegur para pegawai yang melanggar.

### 4. Produksi

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang target para pegawai dalam melaksanakan program kegiatan dengan maksimal masih tidak maksimal terlihat dari jawaban responden sebesar 52,5. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang keinginan para pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya pegawai sangat berkeinginan terlihat dari jawaban responden sebesar 40%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai dalam hal menghasilkan suatu pekerjaan tidak maksimal salah satu penyebabnya karena para pegawai kurang mampu dalam menggunakan fasilitas yang ada namun para pegawai berkeinginan untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya.

### 7. Efisiensi

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang berpengaruhnya ketersediaan fasilitas sebagai pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan dan menurut responden ketersediaan fasilitas berpengaruh terlihat pada jawaban responden sebanyak 45%. Selanjutnya pertanyaan tingkat frekuensi tentang ketepatan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan tidak tepat waktu terlihat pada jawaban responden sebesar 52,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai di kantor kecamatan muara jawa belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dikarenakan fasilitas pendukung yang tidak tersedia.

### 8. Kepuasan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kepuasan para pegawai terhadap fasilitas yang ada guna menunjang pelaksanaan pekerjaan menurut pegawai tidak

puas terlihat pada jawaban responden sebesar 55%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kepuasan para pegawai dalam pemberian gaji atau bonus menurut pegawai tidak puas dengan gaji atau bonus yang diterimanya terlihat dari jawaban responden sebesar 45%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tingkat kepuasan para pegawai terhadap fasilitas kantor dan pemberian gaji atau bonus pegawai merasa tidak puas yang disebabkan karena kurangnya fasilitas dan rendahnya gaji atau bonus yang diperoleh yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

#### 9. Adaptasi

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang kemampuan dalam penggunaan teknologi dalam pembuatan pelayanan KTP pegawai masih kurang bisa terlihat jawaban responden sebanyak 40%. Selanjutnya pertanyaan tingkat frekuensi tentang kesiapan para pegawai terhadap adanya perubahan dalam teknologi pelayanan KTP pegawai terlihat kurang siap dengan adanya perubahan teknologi tersebut sesuai jawaban responden sebesar 45%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tingkat keadaptasian para pegawai masih kurang mampu untuk beradaptasi dengan hal-hal baru seperti perubahan teknologi dalam pelayanan yang disebabkan karena kurangnya pelatihan-pelatihan bagi pegawai.

#### 10. Pengembangan

Untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang adanya pelatihan-pelatihan demi meningkatkan kinerja menurut pegawai pelatihan-pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja terlihat dari jawaban responden sebesar 50%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang perlunya mempelajari hal-hal baru yang berkenaan dengan teknologi menurut pegawai perlu mempelajari hal-hal baru terutama yang berkenaan dengan teknologi terlihat dari jawaban responden sebesar 62,5%. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pengembangan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai meski untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan butuh biaya.

Selanjutnya dalam uji Hipotesis, penulis menyajikan tabel perhitungan korelasi/hubungan ranking Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Camat Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Pada variabel Disiplin Kerja (x) diperoleh jumlah skor sebesar 724 termasuk dalam kategori sedang (hal.58). sedangkan pada variabel Efektivitas Kerja Pegawai (y) diperoleh jumlah skor sebesar 805 termasuk dalam kategori sedang (hal.58).

Pada tabel nilai baku koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh jumlah  $d_i$  (x-y) dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah  $d_i^2$  (x-y) dengan jumlah 551. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel Disiplin Kerja Pegawai (x) ditemukan 6 himpunan yang berangka sama dari 40 responden dengan jumlah hasil untuk variabel (x) 294. Dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan di peroleh  $\sum x^2 = 5036$ . Sedangkan untuk variabel Efektivitas Kerja Pegawai (y) ditemukan 7 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil untuk variabel (y) sebesar 182,5, dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama dan diperoleh  $\sum y^2 = 5147,5$  dan diperoleh  $\sum d_i^2 = 551$ .

Dari nilai-nilai tersebut diatas diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi *Rank Spearman* untuk kedua variabel dan didapatkan  $r_s$  empiris (hitung) = 0,946 termasuk dalam tingkat hubungan sangat kuat (hal.46). dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis (tabel) pada tingkat 0.01 untuk tes dua sisi dengan  $N=40$ , yaitu  $0,946 > 0,405$ . Dari hasil perhitungan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa yang diukur dari indikator ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja dan aturan, dan ketaatan terhadap instruksi atasan dan hasil keputusan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang dimana para pegawai masih ada sebagian yang kurang disiplin dalam hal kedisiplinan kerja. Dan berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Muara Jawa mengenai Efektivitas Kerja Pegawai yang diukur dari indikator produksi, efisien, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang. Dimana dari kedisiplinan yang sebagian masih kurang mengakibatkan sebagian para pegawai kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman di peroleh bahwa terdapat korelasi/hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, dengan tingkat hubungan kedua variabel dalam intepretasi koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi artinya bahwa jika ingin meningkatkan efektivitas kerja maka disiplin kerja harus ditingkatkan.

Mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa kurang disiplin, sebaiknya lebih diperhatikan oleh camat tersebut dengan cara menegur apabila pagawainya tidak disiplin dalam tingkat kehadirannya, setelah jam istirahat pun sebaiknya mengabsen ulang agar para pegawainya tidak langsung pulang setelah jam istirahat. Apabila tidak bisa melalui teguran secara langsung maka diberlakukan sanksi (tidak hanya secara tertulis) terhadap pegawai yang melanggar aturan jam datang ke kantor dan jam pulang kantor. Dan diharapkan pula para pegawai lebih konsisten dalam menjalankan pekerjaan mereka masing-masing sesuai jabatannya.

Begitupula Efektivitas kerja pegawai pun di Kantor Kecamatan Muara Jawa masih kurang, dilihat dari hanya sebagian saja yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu, kurangnya fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan, dan ketidak puasan para pegawai dalam pemberian gaji atau bonus. Sebaiknya fasilitas pendukung harus segera dibenahi agar para pegawai bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sebaiknya pemberian gaji di berikan sesuai dengan beban kerja yang telah mereka laksanakan dan penambahan gaji atau bonus untuk para pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, agar para pegawai dapat memberikan pelayanan dengan efektif dan efisien kepada masyarakat sehingga masyarakat pun merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim. 2003. *Undang-Undang Kepegawaian Lengkap UU No.43 th. 1999*. Sinar Grafika. Jakarta
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (2007 : 22)
- Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Tugu. Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Gava Media. Yogyakarta.
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik Konsep, Aplikasi dan implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Mandar Maju. Bandung.